

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PENGURUS KOPERASI MAHASISWA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
PERIODE 2012/2013**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna**

**Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1**

**Program Studi Pendidikan Akuntansi**



**Disusun Oleh :**

**RODHIL MUBAROK**  
**A210090089**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2013**

**Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah**

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir:

Nama : **Drs. Djalal Fuadi, MM.**

NIK : **276**

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan/tugas akhir dari mahasiswa:

Nama : Nurul Aini

NIM : A210090061

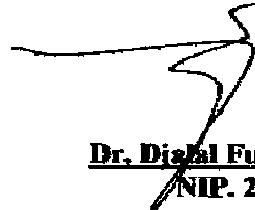
Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS KOPERASI MAHASISWA MUHAMMADIYAH SURAKARTA PERIODE 2012/2013.

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan. Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 31 Desember 2013

Pembimbing



**Dr. Djalal Fuadi, MM**  
**NIP. 276**

**SURAT PERNYATAAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Bismillahirrohmanirrohim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : RODHIL MUBAROK

NIM/NIK/NIP : A.2100900089

Fakultas/Jurusan : FKIP Akuntansi

Jenis : Skripsi

Judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN  
MOTIVASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS  
KOPERASI MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SURAKARTA PERIODE 2012/2013**

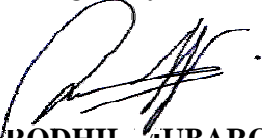
Dengan ini saya menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu dan pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 28 November 2013

Yang Menyatakan

  
**RODHIL MUBAROK**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS KOPERASI MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA PERIODE 2012-2013**

Rodhil Mubarak A210090089, Program Studi Pendidikan Akuntansi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja; 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi organisasi terhadap kinerja; 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi organisasi terhadap kinerja. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota KOPMA UMS yang masih aktif 189 anggota dengan sampel sebanyak 123 anggota. Data yang diperlukan diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Angket sebelumnya diujicobakan dan diuji validitas serta diuji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, uji  $R^2$ , sumbangan relatif dan sumbangan efektif.

Hasil analisis regresi memperoleh persamaan garis regresi linier berganda  $Y = 6,682 + 0,183X_1 + 0,311X_2$ . Persamaan menunjukkan bahwa hasil kinerja pengurus KOPMA UMS dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi organisasi. Kesimpulan yang diambil adalah: 1) Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus KOPMA UMS periode 2012/2013. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,317 > 1,980$  dengan nilai signifikansi  $< 5\%$ ; 2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi organisasi terhadap kinerja pengurus KOPMA UMS periode 2012/2013. Hal ini berdasarkan analisis variansi regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $5,767 > 1,980$  dengan nilai signifikansi  $< 5\%$ ; 3) Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi organisasi terhadap kinerja pengurus KOPMA UMS periode 2012/2013. Hal ini berdasarkan analisis variansi regresi linier ganda (uji F) diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $34,558 > 3,072$  dengan nilai signifikansi  $< 5\%$ ; 4) Hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 14,1% dan motivasi organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 22,4% sehingga total sumbangan efektif sebesar 36,5%, dan disimpulkan bahwa motivasi organisasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan budaya organisasi, sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Motivasi Organisasi Dan Kinerja*

## A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan tolak ukur bagi suatu bangsa. Pendidikan sangat berarti bagi seluruh bangsa di dunia ini. Lembaga pendidikan di UMS menciptakan generasi pendidikan yang tidak hanya berprestasi dalam bidang akademis saja, akan tetapi dapat menciptakan generasi yang produktif, berkualitas dan mampu berdaya saing di zaman globalisasi ini.

Republik Indonesia menetapkan UU Ketetapan RI tentang Pendidikan Tinggi sehingga mampu berdaya saing, berbunyi sebagai berikut:

Undang-Undang Republik Indonesia Ketetapan RI No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi: Bahwa untuk meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi di segala bidang, diperlukan pendidikan tinggi yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menghasilkan intelektual, ilmuwan, dan atau profesional yang berbudaya dan kreatif, toleran, demokratis, berkarakter tangguh, serta berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa.

Mahasiswa yang tergabung dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) dapat meningkatkan skill yang ada dalam dirinya, karena UKM yang diikuti sesuai dengan keinginan dan mengasah bakat yang terpendam dalam diri mahasiswa. Kehidupan berorganisasi lebih mengarah mahasiswa menjadi pribadi mandiri dan seorang *leadership* handal, serta mempunyai jiwa kewirausahaan bila mengikuti KOPMA dengan berperan aktif karena dijalankan sepenuhnya oleh mahasiswa yaitu pengurus. Keputusan yang akan diambil tentu menentukan kelangsungan KOPMA kedepan baik unit usaha, karyawan dan kesejahteraan anggotanya.

Kinerja pengurus akan membawa dampak kepada unit usaha KOPMA. Menurut pendapat Mangkunegaran (2009:9) “Kinerja (hasil kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Usaha yang dilakukan pengurus akan menghasilkan seberapa besar usaha yang dilakukan pengurus dalam mengembangkan usahanya. Usaha yang dilakukan berdasarkan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh pengurus dalam mengelola KOPMA UMS.

Mahasiswa yang mempunyai keinginan mendapatkan pengalaman lebih serta mampu mengikuti budaya yang ada didalam organisasi, sehingga mampu bertahan dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Menurut Fahmi (2012:95) “Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan telah dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”. Budaya organisasi yang dijalankan tidak hanya sebagai turun-temurun saja, melainkan perlu adanya perubahan membuat suatu budaya yang baru apabila dirasa suatu budaya yang terjadi akan berdampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan.

Lemahnya motivasi mahasiswa disebabkan karena takutnya mengambil suatu resiko yang dianggapnya suatu problem yang dijadikan suatu beban. Secara tidak langsung akan mengganggu baik akademi maupun berorganisasi sebab mahasiswa yang berorganisasi memikul tanggungjawab ganda. Menurut Mangkunegaran (2009:61) ”Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Oleh karena itu, pengurus harus mampu mengimbangi budaya kerja dalam organisasi yang ada dilingkungan KOPMA sebagai dunia usaha dan pengurus harus mampu memberikan motivasi kepada kepengurusan, karyawan dan anggota sehingga tujuan yang akan dicapai bersama dapat terwujud.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi organisasi terhadap kinerja pengurus KOPMA Universitas Muhammadiyah Surakarta Periode 2012-2013.

## **B. Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2006:11) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan menjadi penelitian diskriptif, penelitian komparatif dan

penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif berbetuk kausal/sebab akibat yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubung kausal adalah hubungan sebab akibat, bila X maka Y artinya jika budaya organisasi dan motivasi organisasi tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pengurus KOPMA UMS periode 2012/2013. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data yang diperoleh dari sampel penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Setelah data dianalisis menggunakan metode statistik kemudian diinterpretasikan.

Penelitian ini dilakukan pada anggota KOPMA UMS periode 2012-2013 yang masih aktif sebagai anggota. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 123 anggota. Teknik pengumpulan data menggunakan sampling yaitu *proporsional ramdom sampling* dengan cara acak, dan teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Variabel penelitian ini ada dua, yang pertama yaitu variabel terikat kinerja pengurus (Y), sedangkan variabel bebasnya atau yang mempengaruhi adalah budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi organisasi ( $X_2$ ).

Instrumen penelitian berupa item-item pernyataan dalam bentuk angket yang sebelumnya sudah diujicobakan pada subyek uji coba yang berjumlah 20 anggota KOPMA UMS periode 2012-2013 dengan pernyataan variabel terikat 10 butir pernyataan dan variabel bebasnya 15 butir pernyataan.

Hasil uji coba instrumen selanjutnya diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas guna mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan (reliabel). Berdasarkan uji validitas variabel terikat dan variabel bebas semua item

dinyatakan valid. Item pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif pada tingkat signifikansi yaitu 0,444. Item pernyataan yang valid digunakan dalam instrumen penelitian sementara item yang tidak valid tidak digunakan dalam instrumen karena sudah diwakili oleh item pernyataan lain dalam satu variabel sehingga tidak mengganggu kelengkapan data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan program *SPSS 15.0 for windows*.

Hasil perhitungan diketahui bahwa semua item dinyatakan valid, dari masing-masing angket memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item soal pada angket budaya organisasi, motivasi organisasi dan kinerja adalah valid, maka seluruh butir item angket boleh digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket budaya organisasi sebesar 0,924, angket motivasi organisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,901 dan angket kinerja sebesar 0,844. Item dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif. Nilai masing-masing variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 sehingga dari hasil pengujian instrumen tersebut semua angket dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

Setelah semua instrumen dinyatakan valid selanjutnya diujikan kepada sampel untuk memperoleh data penelitian yang selanjutnya akan dilakukan pengujian prasyarat analisis yaitu uji normalitas dan uji linieritas guna mengetahui asumsi yang diambil benar atau menyimpang dan persamaan yang diperoleh cocok atau tidak. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier dan mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Kemudian dilakukan uji  $t$  untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dan kemudian dilakukan uji  $f$  bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, terakhir mencari sumbangan relatif (SR) dan sumbangan efektif (SE).



### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Koperasi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta beralamat di kompleks “Griya Mahasiswa” UMS Jl. Ahmad Yani Tromolpos I Pabelan Surakarta. Memiliki visi “Mewujudkan Tujuan, Fungsi, dan Peran Koperasi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta dalam Menghadapi Era Globalisasi” dan misinya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan anggota pada khususnya, civitas akademika dan masyarakat pada umumnya.
2. Meningkatkan skill dan wawasan anggota, pengurus, pengawas dan personalia mengenai manajemen, perkoperasian, kewirausahaan dan keorganisasian.
3. Memantapkan system pengelolaan usaha yang ada serta memperluas jaringan guna pengembangan usaha KOPMA UMS dalam menghadapi persaingan global.

Berdasarkan hasil uji prasyarat analisis yang pertama yaitu uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang memiliki sebaran atau distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Lilliefors* melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS 15.0. Untuk menolak atau menerima hipotesis dengan cara membandingkan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%. Jika nilai probabilitas  $> 0.05$  maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Adapun ringkasan hasil uji normalitas menyimpulkan bahwa ketiga data yaitu kinerja, budaya organisasi dan motivasi organisasi semuanya berdistribusi normal, dengan nilai signifikansi untuk variabel terikat kinerja yaitu  $0,063 > 0,05$ . Variabel bebas budaya organisasi dengan nilai signifikansi yaitu  $0,224 > 0,05$ , sedangkan variabel bebas motivasi organisasi dengan nilai signifikansi yaitu  $0,259 > 0,05$ .

Hasil uji prasyarat analisis yang kedua yaitu uji linearitas. Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berupa garis lurus (hubungan linear) atau tidak. Adapun ringkasan hasil uji linearitas dan keberartian regresi linier yang dilakukan menggunakan alat bantu program *SPSS 15.0 for windows* adalah

variabel budaya organisasi terhadap kinerja memberikan hasil yang linier dengan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $1,155 < 1,722$  dan nilai signifikansi  $0,314 > 0.05$ . Sedangkan untuk variabel motivasi organisasi terhadap kinerja memberikan hasil yang linier dengan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $1,418 < 1,762$  dan nilai signifikansi  $0,152 > 0.05$ . Disimpulkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi organisasi terhadap kinerja dengan alat bantu *SPSS for windows versi 15.0*, diperoleh persamaan  $Y = 6,682 + 0,183X_1 + 0,311X_2$ . Nilai 6,682 berarti jika tidak mengalami perubahan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi organisasi ( $X_2$ ), maka kinerja akan sama dengan 6,682. Nilai 0,183 berarti bahwa setiap penambahan satu point budaya organisasi, maka point kinerja akan meningkat sebesar 0,183. Nilai 0,311 berarti bahwa setiap penambahan satu point motivasi organisasi, maka point kinerja akan meningkat sebesar 0,311.

Hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel budaya organisasi ( $b_1$ ) adalah sebesar 0,183 atau positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear berganda untuk variabel budaya organisasi ( $b_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $4,317 > 1,980$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu 0,000, dengan sumbangan relatif sebesar 38,7% dan sumbangan efektif 14,1%.

Hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel motivasi organisasi ( $b_2$ ) adalah sebesar 0,311 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uji t untuk variabel motivasi organisasi ( $b_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $5,767 > 1,980$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu 0,000, dengan sumbangan relatif sebesar 61,3% dan sumbangan efektif 22,4%.

Hasil uji hipotesis ketiga yang sesuai dengan uji keberartian regresi linear berganda atau uji F diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $34,558 >$

3,072 dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu 0,000. Hal ini berarti, ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa kecenderungan peningkatan kombinasi budaya organisasi dan motivasi organisasi akan diikuti peningkatan kinerja, sebaliknya jika terdapat kecenderungan penurunan kombinasi variabel budaya organisasi dan motivasi organisasi akan diikuti penurunan kinerja.

Hasil perhitungan diketahui bahwa variabel budaya organisasi memberikan sumbangan relatif sebesar 38,7% dan sumbangan efektif 14,1%, sedangkan variabel motivasi organisasi memberikan sumbangan relatif sebesar 61,3% dan sumbangan efektif 22,4%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan efektif nampak bahwa variabel motivasi organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan variabel budaya organisasi. Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,365, arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel budaya organisasi dan motivasi organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 36,5% sedangkan 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain, sehingga hasilnya dirasa kurang dominan dibanding pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Berdasarkan analisis regresi linier berganda (uji t) antara budaya organisasi terhadap kinerja diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $4,317 > 1,980$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu 0,000, dengan sumbangan relatif sebesar 38,7% dan sumbangan efektif sebesar 14,1%.
2. Berdasarkan analisis regresi linier berganda (uji t) antara motivasi organisasi terhadap kinerja diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $5,767 >$

1,980 dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu 0,000, dengan sumbangan relatif sebesar 61,3% dan efektif sebesar 22,4%.

3. berdasarkan analisis variansi regresi linier berganda (uji F) antara budaya organisasi dan motivasi organisasi terhadap kinerja diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $34,558 > 3,072$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu 0,000.
4. Berdasarkan analisis regresi linear ganda diperoleh persamaan  $Y = 6,682 + 0,183X_1 + 0,311X_2$ .

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegaran. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Fahmi, Irfan. 2012. *Manajemen teori, kasus, dan solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2006. *Metode penelitian bisnis*. Bandung. CV alfabeta.